



دائرة الأراضي والمساحة

الخطة السنوية 2025

المديرية / الوحدة: مديرية التخطيط والتطوير والموارد البشرية

❖ التوجهات الوطنية المسؤولة بتحقيقها المديرية/ الوحدة

1. تعزيز ممارسات الشفافية والمساءلة في مؤسسات القطاع العام.
2. تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين مؤتممة ومضبوطة.
3. إعادة هندسة إجراءات العمليات الحكومية لتبسيطها وترشيحها

❖ الاهداف القطاعية المسؤولة بتحقيقها المديرية/ الوحدة

➤ تنظيم وتطوير إعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية

❖ رؤية المديرية

الريادة في التخطيط والتطوير المؤسسي وإدارة الموارد البشرية بكفاءة وشفافية من خلال أنظمة ذكية وإجراءات مبنية على الكفايات وتسهم في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق التميز في إدارة رأس المال البشري

❖ الاهداف الاستراتيجية المسؤولة بتحقيقها المديرية

- تطوير الاداء المؤسسي
- تعزيز رضى كافة فئات المعنيين
- تعزيز الهوية المؤسسية للدائرة

الخطة السنوية 2025

التوجه الوطني: إعادة هندسة إجراءات العمليات الحكومية لتبسيطها وترشيحها																	
الهدف القطاعي: تنظيم وتطوير إعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية																	
الهدف الاستراتيجي: تطوير الاداء المؤسسي في الدائرة																	
التمثل سل	العدد	المشاريع	الهدف التشغيلي	مؤشر الاداء	القيمة الاساسية						المبادرات التنفيذية	النتائج المتوقعة	دورية القياس	الوزن	الفترة الزمنية		المسؤولية
					سنة الاساس 2023	المستهدف 2024	المستهدف 2025	المستهدف 2026	المستهدف 2027	المستهدف 2028					البداية	النهاية	
قسم التطوير المؤسسي	1	مشروع إعادة هندسة الإجراءات وتحديثها باستمرار	رفع نسبة توثيق العمليات التنظيمية	نسبة توثيق العمليات والخدمات بالتنسيق مع الوحدات التنظيمية	0	20	40	60	75	95	نشر بروشورات متخصصة لتوضيح اليات التوثيق للعمليات والخدمات	بروشور متخصص منشور	سنوي	2	1/2	12/31	
											مراجعة واعتماد اجراءات العمل للوحدات التنظيمية المستحدثة	رفع نسبة توثيق العمليات والخدمات		3			

التوجه الوطني: تعزيز ممارسات الشفافية والمساءلة في مؤسسات القطاع العام																	
الهدف القطاعي: تنظيم وتطوير إعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية																	
الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهوية المؤسسية																	
المسؤولية	الفترة الزمنية		الوزن	دورية القياس	النتائج المتوقعة	المبادرات التنفيذية	القيمة الأساسية						مؤشر الأداء	الهدف التشغيلي	المشاريع	البعد	التسلسل
	النهاية	البداية					المستهدف 2028	المستهدف 2027	المستهدف 2026	المستهدف 2025	المستهدف 2024	سنة الأساس 2023					
قسم التطوير المؤسسي	12/31	1/2	3	سنوي	بروشور تعريف بمعايير الجائزة منشور	نشر برشور للتعرف بمعايير الجوائز وتعزيز ثقافة التميز	55	45	45	34.28	34.28	23.47	علامة الدائرة في الجوائز (جائزة الملك عبدالله + جائزة التميز الحكومي)	رفع تصنيف الدائرة من خلال المشاركة والحصول على الجوائز المحلية والإقليمية والعالمية	رفع تصنيف الأراضي والمساحة من خلال المشاركة والحصول على الجوائز المحلية والإقليمية والعالمية .	البعد التعلم والنمو بعد العملاء	2
			2		وضع اسس للمفاضلة بين ملفات المتقدمين	اسس موضوعة وملفات											

الخطة السنوية 2025

[illegible]

الخطة السنوية 2025

التوجه الوطني: تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين مؤتمنة ومضبوطة																	
الهدف القطاعي: تنظيم وتطوير إعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية																	
الهدف الاستراتيجي: تعزيز رضى كافة فئات المعنيين																	
التسلسل	البعد	المشاريع	الهدف التشغيلي	مؤشر الأداء	القيمة الاساسية						المبادرات التنفيذية	النتائج المتوقعة	دورية القياس	الوزن	الفترة الزمنية		المسؤولية
					سنة الأساس 2023	المستهدف 2024	المستهدف 2025	المستهدف 2026	المستهدف 2027	المستهدف 2028					البداية	النهاية	
قسم التطوير المؤسسي	4	إعادة هيكلة الدائرة وتطبيق الهيكل الجديد	تعزيز متابعيه الأنشطة المتعلقة ببلدوع الاجتماعي في الدائرة لضمان اصح الاعتبارات الجنترية في السياسات والبرامج والخدمات	نسبة الأنشطة والمبادرات المنعطة بالنوع الاجتماعي التي يتم متابعتها وتقييمها بشكل دوري من قبل وحدات الدائرة المختصة	2	2	3	4	5	6	تدريب الموظفين على مفاهيم النوع الاجتماعي وتطبيقاتها في العمل المؤسسي	رفع الوعي المؤسسي وتمكين الموظفين من تنفيذ سياسات مراعية للنوع الاجتماعي	نصف سنوي	2	1/2	12/31	
											التعاون مع منظمات المجتمع المدني او الجهات المعنية بشؤون المرأة والمساواة	تبادل المعرفة وبناء شراكات تدعم ادماج النوع الاجتماعي في برامج الدائرة		2			

الخطة السنوية 2025

التوجه الوطني: تعزيز ممارسات الشفافية والمساءلة في مؤسسات القطاع العام																	
الهدف القطاعي: تنظيم وتطوير إعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية																	
الهدف الاستراتيجي : تطوير الأداء الموسمي في الدائرة																	
المسؤولية	الفترة الزمنية		الوزن	دورية القياس	النتائج المتوقعة	المبادرات التنفيذية	القيمة الأساسية						مؤشر الأداء	الهدف التشغيلي	المشاريع	البدء	التسليم
	النهاية	البداية					سنة الأساس 2023	المستهدف 2024	المستهدف 2025	المستهدف 2026	المستهدف 2027	المستهدف 2028					
قسم تقييم الأداء المؤسسي	12/31	1/2	2	سنوي	اتخاذ قرارات بناء على بيانات واقعية الاداء الاستراتيجية	مخاطبة المعنيين للحصول على البيانات لقياس مؤشرات الاداء الاستراتيجية	90	70	50	20	10	0	نسبة قياس (نتيجة) الاداء الاستراتيجية التي يتم قياسها بانتظام وربط نتائجها بخطط التحسين واتخاذ القرار	متابعة وقياس مؤشرات الاداء الاستراتيجية للدائرة بشكل دوري وتحليل نتائجها وتقديم التوصيات التحسينية اللازمة لاعم اتخاذ القرار	مشروع إعداد ومتابعة خطة الدائرة الاستراتيجية 2024-2028	بدء العمليات الداخلية	5
			2		المؤشرات مراجعة	مراجعة وقياس المؤشرات الاستراتيجية ورفع النتائج الى الإدارة العليا سنوياً											
			2		معالجة الانحرافات وتحقيق التحسين المستمر في الاداء	ربط نتائج الاداء ببرامج التحسين المؤسسي وخطط التدريب											

الخطة السنوية 2025

التوجه الوطني إعادة هندسة إجراءات العمليات الحكومية لتبسيطها وترشيقيها																
الهدف القطاعي: تنظيم وتطوير إعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية																
الهدف الاستراتيجي: تطوير الأداء المؤسسي في الدائرة																
التسلسل	البعد	المشاريع	الهدف التشغيلي	مؤشر الأداء	القيمة الأساسية						النتائج المتوقعة	دورية القياس	الوزن	الفترة الزمنية		المسؤولية
					سنة الأساس 2023	المستهدف 2024	المستهدف 2025	المستهدف 2026	المستهدف 2027	المستهدف 2028				البداية	النهاية	
6	البعد العمليات الداخلية	مشروع إعداد ومتابعة خطة الدائرة الاستراتيجية 2024-2028	تحسين منظومة متابعة وقياس الأداء التنفيذي على مستوى جميع الوحدات والمديرية التنظيمية في الدائرة بما يضمن تعزيز فعالية التنفيذ ودقة اتخاذ القرار	نسبة تنفيذ عمليات متابعة وقياس مؤشرات الأداء التنفيذية بشكل دوري وتحليل نتائجها ورفع التوصيات التحسينية للجهات المعنية	60	63	65	70	73	75	التنسيق مع موظفي الوحدات والمديرية التنظيمية على استخدام أدوات قياس الاداء	سنوي	2	1/2	12/31	قسم تقييم الأداء المؤسسي
											ضمان مواكبة المؤشرات للواقع المؤسسي، وفعالية القياس المستمر		2			
											اعداد تقارير تشغيلية دورية توضح مستويات الانجاز والانحراف		1			

الخطة السنوية 2025

التوجه الوطني: تعزيز ممارسات الشفافية والمساءلة في مؤسسات القطاع العام																	
الهدف القطاعي: تنظيم وتطوير إعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية																	
الهدف الاستراتيجي: تطوير الأداء المؤسسي في الدائرة																	
المسؤولية	الفترة الزمنية		الوزن	دورية القياس	النتائج المتوقعة	المبادرات التنفيذية	القيمة الأساسية						مؤشر الأداء	الهدف التشغيلي	المشاريع	البعد	التسلسل
	النهاية	البداية					المستهدف 2028	المستهدف 2027	المستهدف 2026	المستهدف 2025	المستهدف 2024	سنة الأساس 2023					
قسم تقييم الأداء المؤسسي	12/31	1/2	2	سنوي	توحيد العمل الرقابي، وضمان الشفافية في جميع العمليات	اعداد خطة تدقيق داخلي سنوية وفقاً للمعيار الدولية	%100	100%	%50	-	-	-	نسبة تنفيذ خطط التدقيق الداخلي السنوية وتقييم الأداء وفقاً لمتطلبات المؤسسي، وفقاً للمواصفات والمعيار المعتمدة وتحليل نتائجها ورفع توصياتها	رفع كفاءة منظومة التدقيق الداخلي وتقييم الأداء المؤسسي في الدائرة بما يتوافق مع أفضل الممارسات والمعايير العالمية	يجاد دليل حوكمة خاص بدائرة الأراضي والمساحة	البعد العمليات الداخلية	7
			1		رفع كفاءة الفريق التدقيقي وتحسين جودة التقارير	تدريب كوادر التدقيق المؤسسي على معايير الجودة والأداء مثل ISO9001											
			1		تسريع العمليات، تعزيز الشفافية والتوثيق وتسهيل المتابعة	التأسيس لنظام الكتروني لتوثيق ومتابعة عمليات التدقيق والتقييم المؤسسي											
			1		ضمان الالتزام بالتعليمات والكشف المبكر عن الانحرافات	تنفيذ جولات تدقيق داخلية سنوية لكل وحدة تنظيمية											
			1		دعم القرار المؤسسي القائم على البيانات والتحسين المستمر	اعداد تقارير تحليلية بالنتائج والتوصيات والتحسينات المقترحة بالتعاون مع الوحدات التنظيمية المعنية											

الخطة السنوية 2025

التوجه الوطني: تعزيز ممارسات الشفافية والمساءلة في مؤسسات القطاع العام																	
الهدف القطاعي: تنظيم وتطوير إعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية																	
الهدف الاستراتيجي: تطوير الأداء المؤسسي في الدائرة																	
المسؤولية	الفترة الزمنية		الوزن	دورية القياس	النتائج المتوقعة	المبادرات التنفيذية	القيمة الأساسية						مؤشر الأداء	الهدف التشغيلي	المشاريع	البعد	التسلسل
	النهاية	البداية					السنة الأساس 2023	المستهدف 2024	المستهدف 2025	المستهدف 2026	المستهدف 2027	المستهدف 2028					
قسم التخطيط الاستراتيجي	12/31	1/2	2	سنوي	مراجعة دورية للتقدم وقرارات مبنية على البيانات	تحديث الخطة الاستراتيجية	40%	80%	90%	95%	100%	-	نسبة تنفيذ عمليات متابعة وتحديث الخطة الاستراتيجية بناء على نتائج التقييم الدورية والتحليل البيئي وملاحظات الجهات الرقابية والمعنية	تعزيز كفاءة منظومة إدارة وتحديث الخطة الاستراتيجية في الدائرة بما يضمن استمراريته ومواكمتها للتغيرات والتحديات المستجدة	مشروع اعداد ومتابعة خطة الدائرة الاستراتيجية 2028-2024	أبعاد التعلم والتميز	
			2		إعداد خطط مرتنة وقابلة للتكيف	إعادة تحليل البيانات بشكل دوري ومستمر											
			2		تعزيز الشفافية وتوجيه عمليات التحديث	اعداد تقارير تقييم دورية تتضمن توصيات التحسين											

الخطة السنوية 2025

التوجه الوطني: إعادة هندسة إجراءات العمليات الحكومية لتبسيطها وترشيحها

الهدف الاقطاعي : تنظيم وتطوير إعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية

الهدف الاستراتيجي : تطوير الأداء المؤسسي في الدائرة

المسؤولية	الفترة الزمنية		الوزن	دورية القياس	النتائج المتوقعة	المبادرات التنفيذية	القيمة الاساسية						مؤشر الاداء	الهدف التشغيلي	المشاريع	البعد	التسلسل
	النهاية	البداية					المستهدف 2028	المستهدف 2027	المستهدف 2026	المستهدف 2025	المستهدف 2024	سنة الأساس 2023					
قسم التخطيط الاستراتيجي	12/31	1/2	2	سنوي	تحسين المخرجات	العمل على تدريب جميع الوحدات حول اعداد الخطط التنفيذية والتشغيلية وفق الخطة الاستراتيجية بالتنسيق مع قسم التدريب	%100	%75	%50	%25	%15	-	نسبة الوحدات التنظيمية التي تم الاشراف على اعداد خططها التنفيذية والتشغيلية والتحقق من مواعمتها مع الخطة الاستراتيجية للدائرة وفقاً للجدول الزمني المعتمد	ضمان توافق الخطط التنفيذية والتشغيلية كافة الوحدات التنظيمية مع الخطة الاستراتيجية للدائرة وتوجيهها نحو تحقيق الأولويات المؤسسية بكفاءة وفعالية	مشروع اعداد ومتابعة خطة الدائرة الاستراتيجية 2024-2028	البعد العمليات الداخلية	9
			2		تحسين مستمر في جودة التخطيط	اعداد تقرير تقييم سنوي لمستوى مواءمة الخطط التنفيذية والتشغيلية مع الاستراتيجية											
			2		خطط تنفيذية معتمدة	متابعة تنفيذ الخطط التنفيذية مع المديرية لاعتماد خططها التنفيذية											

التوجه الوطني: إعادة هندسة إجراءات العمليات الحكومية لتبسيطها وترشيقيها

الهدف القطاعي: تنظيم وتطوير إعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية

الهدف الاستراتيجي: تطوير الاداء المؤسسي للدائرة

المسؤولية	الفترة الزمنية		الوزن	دورية القياس	النتائج المتوقعة	المبادرات التنفيذية	القيمة الاساسية						مؤشر الاداء	الهدف التشغيلي	المشاريع	البعد	التسلسل
	النهاية	البداية					المستهدف 2028	المستهدف 2027	المستهدف 2026	المستهدف 2025	المستهدف 2024	سنة الأساس 2023					
قسم تخطيط الموارد البشرية	12/31	1/2	2	سنوي	تحسين استباق التحديات المستقبلية وتسهيل عمليات التوظيف	اعداد خارطة الشواغر لتحديد الاحتياجات المستقبلية من الوظائف	%100	%75	%40	%10	%5		نسبة تنفيذ عمليات تحليل وتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية الحالية والمستقبلية استناد الى الدراسات التخصصية وخطط الدائرة الاستراتيجية	تحسين كفاءة تخطيط الموارد البشرية في الدائرة من خلال اعداد دراسات تحليلية تستند الى التوجهات الاستراتيجية وتقديم الفجوات في القوى العاملة الحالية والمستقبلية	إعادة هيكلة الدائرة وتطبيق الهيكل الجديد	البعد التعلم والنمو	10
			1		وظائف الإدارة الوسطة مصنفة ومحددة الرواتب ومعتمدة حسب الاصول	تقييم وظائف الإدارة الوسطى وفق منهجية التحليل الكمي والموضوعي وتحديد الرواتب وفق المنهجية											
			2		التعلم المستمر للموظفين والتطوير الذاتي و توسيع نطاق المعرفة والتأهيل	اعداد كشوفات بالاحتياجات التدريبية للموظفين استنادا الى خطط التطوير الفردي للموظفين وكشوفات الموظفين المستوفين لشروط الترفيع الوجوبي وخطط الاحلال والتعاقب الوظيفي وتغيير المسمى الوظيفي وارسالها الى معهد التدريب العقاري.											

التوجه الوطني: إعادة هندسة إجراءات العمليات الحكومية لتبسيطها وترشيقيها																		
الهدف القطاعي: تنظيم وتطوير إعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية																		
الهدف الاستراتيجي: تطوير الأداء المؤسسي للدائرة																		
التسلسل	البعد	المشاريع	الهدف التشغيلي	مؤشر الأداء	القيمة الاساسية						المبادرات التنفيذية	النتائج المتوقعة	دورية القياس	الوزن	الفترة الزمنية		المسؤولية	
					سنة الأساس 2023	المستهدف 2024	المستهدف 2025	المستهدف 2026	المستهدف 2027	المستهدف 2028					البداية	النهاية		
قسم تخطيط الموارد البشرية	البعد التعلم والنمو	إعادة هيكلة الدائرة وتطبيق الهيكل الجديد	التشغيلية من خلال الاحلال والتعاقب الوظيفي وضبط التعيين ونفويض الصلاحيات وتوزيع عبء العمل	نسبة تنفيذ خطط بناء نظام متكامل للتخطيط وإدارة الموارد البشرية يتضمن الاستدامة المؤسسية والكفاءة شاملة ومحدثة للموارد البشرية تشمل الاحلال والتعاقب والتعيين ونفويض الصلاحيات ودراسة عبء العمل والتشكيلات الإدارية وفقاً لخطط الدائرة الاستراتيجية	%5	%10	%40	%75	%100	اعداد خطة الاحلال والتعاقب الوظيفي لوظائف الادارة الوسطى وخطة الاحلال للموظفين الذين تم تمديد خدماتهم	استمرارية العمل المؤسسي وتقليل المخاطر الادارية	سنوي	3	1/2	12/31			
													اعداد و تنفيذ توصيات دراسة عبء العمل	عدالة في توزيع الموظفين وتحسين الأداء الفردي والمؤسسي	1			
													اعداد مصفوفة تفويض الصلاحيات واعداد الكتب الخاصة بتفويض الصلاحيات المبنية على الكفاءات والخبرة	تسريع الإجراءات والقرارات	1			
													اعداد خطة توظيف سنوية للتعيينات بناء على توصيات دراسة عبء العمل	مواصفة التعيينات مع الأولويات المؤسسية وتقليص الفجوة بين الحاجة والموارد	2			

التوجه الوطني: تعزيز ممارسات الشفافية والمساءلة في مؤسسات القطاع العام

الهدف القطاعي: تنظيم وتطوير إعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية

الهدف الاستراتيجي: تطوير الأداء المؤسسي للدائرة

المسؤولية	الفترة الزمنية		الوزن	دورية القياس	النتائج المتوقعة	المبادرات التنفيذية	القيمة الأساسية						مؤشر الأداء	الهدف التشغيلي	المشاريع	البعد	التسلسل
	النهاية	البداية					المستهدف 2028	المستهدف 2027	المستهدف 2026	المستهدف 2025	المستهدف 2024	سنة الأساس 2023					
قسم تخطيط الموارد البشرية قسم إدارة الموارد البشرية	12/31	1/2	2	سنوي	ضمان العدالة والموضوعية في اتخاذ القرارات	اعداد كشوفات باسماء الموظفين المستحقين للترفيغ وتعديل الاوضاع	%100	%100	%50	%25	%15		نسبة تنفيذ واعاد القرا ارت الإدارية والإج راءات المتعلقة بشؤون الموظفين (الترفيغ، تعديل الأوضاع، المكافآت، الإعارة، التكاليف، النقل، التسهيلات، الوكالة، كتب الشكر، تشكيل اللجان، معالجة التظلمات الخ..)	ضمان كفاءة وعدالة تنفيذ القرارات الإدارية المتعلقة بشؤون الموظفين وفق التشريعات النافذة لتعزيز الشفافية وتعزيز المؤسسي	إعادة هيكلة الدائرة وتطبيق الهيكل الجديد	بعد العمليات الداخلية	13
			2		العدالة في اتخاذ القرارات الادارية وتنفيذها	اعداد وتنفيذ القرا ارت الإدارية والإج راءات المتعلقة بشؤون الموظفين (النقل، الوكالة، الإعارة، التكاليف، كتب الشكر، تشكيل اللجان، معالجة التظلمات)											
			2		تقييم دوري لأداء الإدارة وتسليط الضوء على مواطن القوة والخلل ودعم صناع القرار في تحسين الاداء	اعداد تقارير حول قرارات الموارد البشرية (اعداد، نسب، ملاحظات)											
			1		تسريع اصدار القرارات وتسهيل الرجوع للقرارات السابقة	اتمتة القرارات الإدارية في الموارد البشرية											

التوجه الوطني: إعادة هندسة إجراءات العمليات الحكومية لتبسيطها وترشيقيها

الهدف القطاعي: تنظيم وتطوير إعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية

الهدف الاستراتيجي: تطوير الاداء المؤسسي للدائرة

المسؤولية	الفترة الزمنية		الوزن	دورية القياس	النتائج المتوقعة	المبادرات التنفيذية	القيمة الاساسية						مؤشر الاداء	الهدف التشغيلي	المشاريع	البعد	التسلسل
	النهاية	البداية					المستهدف 2028	المستهدف 2027	المستهدف 2026	المستهدف 2025	المستهدف 2024	سنة الأساس 2023					
قسم تخطيط الموارد البشرية	12/31	1/2	2	سنوي	توحيد المرجعية المستخدمة في بناء البطاقات وتحسين جودة ودقة التوصيف وتسهيل عمليات التقييم والتطوير	اعداد بطاقات الوصف الوظيفي المعتمدة على الكفايات	%100	%100	%75	%50	%25		نسبة اعداد ومراجعة بطاقات الوصف الوظيفي المبنية على الكفايات وفقاً لتعليمات وصف وتصنيف الوظائف المعتمدة وبما يتماشى مع التغييرات في المتطلبات التنظيمية للدائرة	اعداد ومراجعة بطاقات الوصف الوظيفي مبنية على الكفايات الحديثة وتلبي متطلبات التخطيط وتُدعم التخطيط الفعال للموارد البشرية والتطوير المؤسسي	إعادة هيكلة الدائرة وتطبيق الهيكل الجديد	بعد التعلم والنمو	14
			2		مواعاة مستمرة بين التوصيف والمتطلبات المتغيرة وضمان الالتزام بالتعليمات الوطنية للتصنيف وكشف أوجه القصور او التكرار في التوصيفات	تشكيل فريق فني لمراجعة وتحديث جميع بطاقات الوصف الوظيفي											
			2		مواعاة أفضل بين الموظف والوظيفة ودعم خطط التطوير الوظيفي الفردي وتعزيز الشفافية	ربط بطاقات الوصف بخطط التوظيف والتدريب											

التوجه الوطني: تعزيز ممارسات الشفافية والمساءلة في مؤسسات القطاع العام																	
الهدف القطاعي: تنظيم وتطوير إعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية																	
الهدف الاستراتيجي: تطوير الأداء المؤسسي للدائرة																	
التسلسل	البعد	المشاريع	الهدف التشغيلي	مؤشر الاداء	القيمة الاساسية						المبادرات التنفيذية	النتائج المتوقعة	دورية القياس	الوزن	الفترة الزمنية		المسؤولية
					سنة الأساس 2023	المستهدف 2024	المستهدف 2025	المستهدف 2026	المستهدف 2027	المستهدف 2028					البداية	النهاية	
15	بعد التعلم والنمو	إعادة هيكلة الدائرة وتطبيق الهيكل الجديد	ضمان الالتزام الكامل بتطبيق نظام تقييم الأداء الفردي وفقاً للتعليمات الرسمية بما يعزز الكفاءة والعدالة وتحديد فرص التطوير المهني	نسبة الالتزام تطبيق تعليمات نظام تقييم الأداء الفردي للموظفين وفقاً للضوابط الزمنية والاج ارنية والمعايير المعتمدة داخل الدائرة	%25	%50	%75	%100	%100	%100	اعداد تعميم اداري يتضمن نماذج تقييم الأداء مبينا فيه النتائج المطلوبة من الموظف استناداً للخطة السنوية ومراحل المراجعة وموعد تسليم النماذج .	نماذج التقييم موزعة ومراحل المراجعة محددة حسب الاصول	سنوي	2	1/2	12/31	قسم تطوير الموارد البشرية
											اعداد قروب واتساب ومشاركة ضابط ارتباط من كل مديرية لتوضيح اجراءات تقييم الاداء والاجابة على الاستفسارات المتعلقة بالتقييم	توضيح اجراءات التقييم وتقليل الاخطاء في تعبئة النماذج الناشئة عن ضعف الفهم	2				
											اعداد رسائل توعية بمواعيد المراجعة وموعد تسليم النماذج ونشرها على portal	رفع الالتزام بالمواعيد والمراحل واصدار تقارير دورية للإدارة العليا	2				
											ربط نتائج تقييم الأداء الفردي بالمسار الوظيفي والتحفيز	تعزيز ثقافة الأداء والانجاز وتحسين الرضا الوظيفي وتوجيه المكافآت والتطوير للموظفين للمجتهدين فعلياً	2				

التوجه الوطني: إعادة هندسة إجراءات العمليات الحكومية لتبسيطها وترشيحها

الهدف القطاعي: تنظيم وتطوير إعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية

الهدف الاستراتيجي: تطوير الأداء المؤسسي للدائرة

المسؤولية	الفترة الزمنية		الوزن	دورية القياس	النتائج المتوقعة	المبادرات التنفيذية	القيمة الأساسية						مؤشر الأداء	الهدف التشغيلي	المشاريع	البعد	التسلسل
	النهاية	البداية					المستهدف 2028	المستهدف 2027	المستهدف 2026	المستهدف 2025	المستهدف 2024	سنة الأساس 2023					
قسم تخطيط الموارد البشرية	12/31	1/2	2	سنوي	التقارير مستخرجه بسرعه مع عدم وجود أخطاء ورقية وشفافية في اجراء الحركات	استخراج تقارير (المنفكين عن العمل، الترفيعات) من خلال نظام الموارد البشرية Oracle	%100	%100	%75	%50	%25		نسبة اعداد جداول تشكيلات الوظائف ومتابعة تنفيذها بعد الاقرار الرسمي بما يشمل حركات الإلغاء والتعيين والترفيغ والنقل وتعديل الأوضاع وفقاً لخطة الموارد البشرية والتوجيهات التنظيمية	ضمن اعداد ومتابعة جداول تشكيلات الوظائف وتنفيذ الحركات المرتبطة بها (الإلغاء، التعيين، النقل، الترفيع، تعديل الأوضاع) بما يخص أولويات الدائرة وحقق الانضباط المؤسسي في إدارة الموارد البشرية	إعادة هيكلة الدائرة وتطبيق الهيكل الجديد	بعد العمليات الداخلية	16
			2		نموذج توصيات اللجنة المشكلة لمناقشة جدول التشكيلات المعتمد والموقع من المدير العام من خلال اللجنة المركزية وينود قرارات اللجنة المركزية معكوسة على نظام دائرة الموازنة العامة المحوسب	اعداد مسودة نموذج توصيات اللجنة المشكلة لمناقشة جدول التشكيلات مع لجنة مناقشة جدول التشكيلات لحركات الوظائف (ترفيغ، نقل، تعيين، تعديل الأوضاع)											
			2		جدول تشكيلات الوظائف المعتمد بناء على قانون الموازنة العامة	استلام قرار اللجنة المركزية وعكس بنود القرار على النظام المحوسب في دائرة الموازنة العامة مع محلل الموازنة وتنظيم جدول التشكيلات بالمسميات الوظيفية والدرجات والفئات											

التوجه الوطني: تعزيز ممارسات الشفافية والمساءلة في مؤسسات القطاع العام

الهدف القطاعي: تنظيم وتطوير إعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية

الهدف الاستراتيجي: تطوير الأداء المؤسسي للدائرة

المسؤولية	الفترة الزمنية		الوزن	دورية القياس	النتائج المتوقعة	المبادرات التنفيذية	القيمة الأساسية						مؤشر الأداء	الهدف التشغيلي	المشاريع	البعد	التسلسل
	النهاية	البداية					المستهدف 2028	المستهدف 2027	المستهدف 2026	المستهدف 2025	المستهدف 2024	سنة الأساس 2023					
قسم الدارة الموارد البشرية	12/31	1/2	3	سنوي	توثيق شامل ومحدث لجميع الحالات وتسهيل التتبع والرجوع للقرارات ودعم التخطيط لاحتياجات الاحلال	متابعة تحديث قاعدة بيانات الموحدة لحركات الموظفين غير الاعتيادية (تقاعد، استقالة، اعارة...)	%100	%100	%95	%90	%80		نسبة اعداد ومتابعة تنفيذ القرارات الإدارية الخاصة بإنهاء وتعديل الخدمة والحركات القانونية والإدارية في الوقت المحدد وفق التشريعات والأنظمة المعمدة لضمان حقوق الموظفين وشفافية الإجراءات	إعادة هيكلة الدائرة وتطبيق الهيكل الجديد	بعد العمليات الداخلية	17	
			3		توحيد الإجراءات الإدارية ومنع الاجتهادات الفردية وزيادة الالتزام بالمواعيد القانونية	اعداد اجراءات جودة تفصيلية لهذه القرارات (الخطوات، المدد، الجهات المعنية)											

التوجه الوطني: تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين مؤتمنة ومضبوطة																	
الهدف القطاعي: تنظيم وتطوير وإعادة هندسة إجراءات العمليات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بما يكفل تحقيق العدالة والكفاءة والشفافية																	
الهدف الاستراتيجي: تطوير الأداء المؤسسي للدائرة																	
التسلسل	البعد	المشاريع	الهدف التشغيلي	مؤشر الأداء	القيمة الاساسية						المبادرات التنفيذية	النتائج المتوقعة	دورية القياس	الوزن	الفترة الزمنية		المسؤولية
					سنة الأساس 2023	المستهدف 2024	المستهدف 2025	المستهدف 2026	المستهدف 2027	المستهدف 2028					البدائية	النهائية	
قسم إدارة الموارد البشرية	بعد العمليات الداخلية	إعادة هيكلة الدائرة وتطبيق الهيكل الجديد	ضمان ديمومة وتحديث بيانات الموارد البشرية المتعلقة بشؤون الموظفين (الدوام، العقود، الإجازات، التأمين، اللجان الطبية...) لضمان سلامة الإجراءات الإدارية، وتحسين كفاءة الخدمة المقدمة وتقليل الأخطاء الاجرائية	نسبة استدامة وتحديث قواعد بيانات أنظمة إدارة الموارد البشرية	35%	50%	60%	75%	100%	تحديث لحظي لجميع البيانات وسرعة استخراج التقارير والشهادات وتقليل العبء اليدوي وتحقيق الدقة	سنوي	2	1/2	12/31			
				بما يشمل: تجديد العقود ومتابعة الات ازم بتعليمات الدوام الرسمي والعمل الإضافي واعداد كشوف الدوام والعمل الإضافي إدارة الاجازات والتأمين الصحي والتحويل الى اللجان الطبية وإصدار شهادات الخبرة واي خدمات إدارية تتعلق بشؤون الموظفين	تحويل النماذج الورقية (اجازة، مغادرة ،) الكترونياً	تقليل زمن المعاملات وضمان الاتساق في الإجراءات وتعزيز رضا الموظف عن الخدمة											
				تحديث البيانات الخاصة بالموظفين	استمرارية تحديث البيانات												

